

интенсивности и низком качестве труда.

Безусловно, эти особенности наемных работников в переходной экономике находятся в явном противоречии с целями и психологическими установками владельцев малых предприятий. Ведь последние прошли своеобразный отбор социально-экономической средой общества, стремящегося к рынку, и их сознание направлено на развитие своего дела. Таким образом, основной задачей мотивации в сфере малого бизнеса в условиях переходной экономики является достижение баланса между индивидуальной и групповой мотивацией. Тем более, что часть предпринимателей стали заниматься малым бизнесом от безысходности своего положения.

Следует отметить следующие направления решения данной задачи, которые отражают и опыт развития малого бизнеса в развитых странах.

Во-первых, это использование системы управления персоналом на основе нематериального стимулирования труда. Цель таких научно-обоснованных программ – изменить трудовое сознание, сформированное рыночной экономической системой.

Во-вторых, выявление мотивов трудовой деятельности на основе ранжирования потребностей. Цель – обеспечение сосуществования работников с разной степенью мотивации.

В-третьих, еще более конкретным направлением можно считать формирование системы материального стимулирования труда. Цель – преодоление нивелирующих факторов в денежном вознаграждении за труд.

В-четвертых, обеспечение «взаимопересечения» целей наемных работников и владельцев малого бизнеса. Цель – устойчивость деятельности малых предприятий.

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ АГРАРНОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНКУ

Т.Э. Тигарева, ассистент

Белорусская Государственная сельскохозяйственная академия

Структура экономических интересов в современный период становления рыночной экономики стала еще более сложной по причине множества хозяйственных укладов на селе, многообразия форм собственности, большого социально-экономического расслоения общества, различия в государственном регулировании интересов хозяйствующих субъектов.

Сегодняшнее состояние общественных и прежде всего экономических отношений свидетельствует о резких различиях в интересах между человеком, а также коллективом и обществом. Общество стало слишком неоднородным. Там есть слои и группы, монополизирующие материальные и финансовые ресурсы, которым безразличны интересы неимущих работников и их трудовых коллективов. А именно через трудовые коллективы человек вступает в отношения с обществом. Экономические интересы кол-

лективов предприятий обусловлены их определенной экономической обособленностью. Они развиваются не только в пределах предприятия, как целого, но и дробятся, с одной стороны, на коллективные интересы отдельных внутрихозяйственных подразделений, а с другой, интегрируются в коллективные интересы производственных объединений при создании кооперативных и агропромышленных формирований.

Для гармонизации экономических интересов личностям коллективов и общества необходим комплексный учет принципов и факторов их реализации. В системе реализации экономических интересов можно выделить общие и частные принципы с которыми должны согласовываться конкретные меры как носителя экономических интересов, так и властных и хозяйственных структур, в функции которых входит обеспечение ими граждан. К общим принципам относятся: приоритет человека; отсутствие принуждения; законодательная защита; государственная поддержка; социальная гарантия. Группу частных принципов (одновременно работника и фирмы) составляют профессионализм, предприимчивость, коммерческий риск, владение рыночной информацией, ресурсная обеспеченность, надежность партнерства, предпринимательская дисциплина.

В разрешении противоречий между интересами общества и личности состоит главная системная функция стимулирования и мотивации труда. Механизм реализации рыночной модели мотивации труда в активизации трудовых отношений в аграрной сфере следует, на наш взгляд, рассматривать как сочетание и комплексное применение трех взаимосвязанных групп факторов. Во-первых, это создание внешних макроэкономических условий функционирования предприятий, отрасли, независимо от форм собственности и хозяйствования. Сюда следует отнести корректировку политики в направлении совершенствования экономического обмена между сельским хозяйством и другими отраслями, между селом и городом, государственной поддержки аграрного сектора. К группе этих факторов относятся паритет цен на продукцию сельского хозяйства и промышленности, кредитно-финансовая и налоговая политика, учитывающая специфику сельского хозяйства и длительные сроки возмещения текущих затрат, компенсация (полная или частичная) инвестиционных затрат по повышению плодородия почв, сохранению экологии, повышение статуса работника сельского хозяйства, его законодательная защита, признание приоритета отечественного товаропроизводителя.

Вторую группу составляют внутренние факторы, зависящие от активной позиции сельскохозяйственных предприятий. Сюда относится система мер по реализации внутрихозяйственных организационно-экономических отношений, направленных на эффективное использование ресурсов, снижение затратности производства и распределение полученного дохода в зависимости от конечных результатов, улучшению условий труда и труда, поиск выгодных каналов реализации продукции, совершенствования отно-

шений с предприятиями переработки и торговли, поддержке инвалидов подростков и пенсионеров, формированию психологии заинтересованного и одновременно материально-ответственного работника и т.д.

Третью группу составляют факторы регулирования отношений собственности. Сюда можно отнести систему мер по предоставлению работникам свободы выбора форм собственности и хозяйственная, право собственности на произведенную продукцию и полученные доходы, реализацию прав собственности на имущественный пай и земельную долю, рациональное использование собственных и арендуемых ресурсов, соблюдение правил поведения собственников, правомочность их действий.

Мотивация работников сельскохозяйственных предприятий имеет определенные особенности. Для сельских жителей большое значение имеет образ жизни, как система всех видов деятельности. Особо значимой частью сельского образа жизни является труд в личном подсобном хозяйстве. Поэтому этот фактор должен учитываться при формировании эффективной трудовой мотивации в общественном производстве.

Эффективность действия тех или иных стимулов определяются, прежде всего величиной и структурой получаемых доходов и уровнем жизни людей. Доходы же работников сельского хозяйства находятся ниже установленного минимального потребительского бюджета. В 2001г. показатель последнего в расчёте на душу населения республики был 82,9 тыс. руб., тогда как среднемесячная заработная плата работников, занятых в сельскохозяйственном производстве 75,8 тыс. руб. или 61,6% от средней по народному хозяйству, и 53% - от промышленности.

Неслучайно поэтому в настоящее время проходит активный процесс смещения интересов, мотивации и активности из среды коллективного в среду личного подсобного хозяйства, которое по сути дела становится источником выживания сельских семей, гарантом стабильности доходов (хотя и недостаточно высоких) сельских жителей.

Удельный вес личного подсобного хозяйства (ЛПХ) в площади пашни увеличился за последние 10 лет с 7,7 до 16,8%, а в общем объеме валовой продукции с 24,5 до 43,5%. Доля ЛПХ в семейном бюджете возросла до 50%. Сельский житель, расходуя на продукты питания 59-60% от всех расходов, потребляет за счет ЛПХ 97,5% картофеля, 89,1% овощей, 77,5% фруктов, 56,8% мясопродуктов, 67% молочных продуктов и 79,8% яиц. Отсюда вытекает, что поскольку заработная плата теряет свою основную роль в формировании бюджета сельской семьи, работнику выгоднее заниматься в ЛПХ, чем в общественном хозяйстве. Происходит перелив труда, а следовательно и трудовой мотивации, из коллективных хозяйств в ЛПХ.

Активность протекания этих процессов возрастает вместе со снижением эффективности работы колхозов и совхозов. В 2001г. 67% хозяйств республики оказались убыточными, рентабельность работы отрасли составила -6,5%. В этих условиях сельхозпредприятия "съели" на оплату труда весь

валовой доход (при валовом доходе 460 млрд. руб. на оплату использовано 468млрд.).

Исследования показали, что мотивационное ядро трудовой деятельности в сельском хозяйстве составляют в настоящее время в основном мотивы трёх групп: оплата труда и доходы от личного хозяйства, получаемые при помощи сельхозпредприятий; благоприятные условия труда и быта; социально-психологические отношения и возможность самореализации в труде. Что касается мотивов собственности, которые в рыночных условиях должны действовать в качестве весомого фактора трудовой активности, можно констатировать, что они пока не приобрели необходимой значимости, хотя отчетливо заметен рост их доли в реформированных хозяйствах, где происходят реальные изменения в отношении собственности, в их экономическом наполнении.

Литература

Милосердов В. Интересы, собственность, эффективность.// АПК: экономика, управление. 2001, №12, с.4-11.

Титарева Т.Э. К вопросу повышения эффективности материального стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях.//Экономическая мысль: метод и современность. Материалы международного симпозиума ч.3, Горки, 1997, с.186-189.

Злобин Е. Факторы мотивации аграрного труда.// Экономика, управление в АПК, 1998, №2, с.58-62.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.А Титович, к.э.н., доцент

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Понять, как возникает, проявляется и воспроизводится то или иное поведение работников в организации – значит получить мощный инструмент управления мотивацией труда. Чтобы объяснить причины и характер поведения работников в тех или иных ситуациях важно выяснить, что влияет на способы их сотрудничества, обеспечивающие достижение целей организации. Порой парадоксальное на первый взгляд поведение членов трудового коллектива находит отражение в противоречиях организации и путях преодоления этих противоречий – поступках работников и выборе стратегической линии их поведения.

Естественно, что трудовое поведение зависит от личностных характеристик работников, их мотивов, ценностных ориентаций, идеалов, установок. Но не менее важное значение имеет и организационная среда поведения, формирующаяся на основе стихийности и направленности управленческих процессов. Вектор этих процессов задается усилиями руководителей, однако реализуются они в поведении непосредственных исполнителей.